

Mujeres en Renfe:
viaje hacia la igualdad
de sexos con destino
final en la paridad

Un largo trayecto



Ana Belén Parra, una de las primeras agentes en ascender a maquinista. 1986. Vía Libre.



Vicky Garfias, operadora comercial en Cercanías Bilbao. 2019. Renfe.

■ **Texto: Javier R. Ventosa**

Fotografías: Renfe, AHF-MFM (Archivo Histórico Ferroviario-Museo del Ferrocarril de Madrid) y Vía Libre



En los 80 años de historia de Renfe, las mujeres han recorrido un largo trayecto que, partiendo desde la invisibilidad y la discriminación iniciales, le ha llevado a romper estereotipos sexistas y a ejercer hoy las mismas responsabilidades que el hombre en todas las áreas y niveles de la compañía. No obstante, su presencia aún es minoritaria. El final de este viaje hacia la igualdad es alcanzar una plantilla paritaria a finales de esta década, uno de los objetivos de la transformación cultural emprendida por la operadora.

Históricamente

el mundo del ferrocarril se ha considerado como un sector de trabajos de tipo técnico ejercidos exclusivamente por hombres. Maquinistas, fogoneros, obreros, peones de conservación de vías, jefes de estación, capataces de vía, mozos de equipajes... eran cometidos que implicaban el uso de la fuerza y, por ello, monopolizados por el sexo masculino. También había mujeres en trabajos auxiliares, como guardesas, limpiadoras, costureras y expendedoras de billetes, además de oficinistas y telefonistas ya a inicios del siglo XX. No obstante, la mayor parte de estas tareas tenían la consideración de no ferroviarias, lo que condenó a estas mujeres a ejercerlas al margen de las plantillas de las compañías, trabajando a jornal. Esta situación de invisibilidad y precariedad femenina en un sector fuertemente masculinizado fue habitual desde los primeros caminos de hierro.

En 1941 se nacionalizaron una veintena de compañías ferroviarias y se creó Renfe (Red Nacional de los Ferrocarriles Españoles), empresa pública encargada

de la reconstrucción y operación de la red que, al asumir el personal de esas compañías, emergió como la primera de España por número de empleados (más de 110.000, la inmensa mayoría hombres). La Reglamentación Nacional de Trabajo de Renfe de 1944, subordinada a las leyes del nuevo régimen, consagró el modelo de segregación de géneros por áreas de trabajo de la etapa prebélica, según apunta Esmeralda Ballesteros en *Barreras de acceso* a las mujeres en el empleo ferroviario. Así, el hombre mantuvo la exclusividad de las áreas de explotación ferroviaria (conducción, mantenimiento, estaciones), dado que el reclutamiento era competencia del Ejército, además de ser mayoritario en las demás. A las mujeres, sobre todo a viudas o huérfanas de ferroviarios, se les permitió el ingreso en áreas secundarias, preferentemente en oficinas, con el tiempo su principal nicho de empleo. También se autorizó, por primera vez, su alistamiento en cinco grupos de personal: guardesas, limpiadoras, costureras, obreras (categoría que agrupaba a lavanderas, empaquetadoras y cardadoras) y

enfermeras. Su incorporación a la plantilla oficializó su labor en el ferrocarril.

Pese a estas medidas que hacían el mercado de trabajo ferroviario más permeable para ellas, las mujeres ocupaban los escalafones más bajos y además eran una minoría, rasgo que aún perdura. En 1962, apenas suponían el 2,5% de la plantilla, en la que ejercían principalmente como guardesas (1.484), oficiales y auxiliares de oficina (1.353, incluidas telefonistas, eran el 18% de administración) y limpiadoras (1.291), según el Escalafón de Personal de Renfe. Además, sus condiciones laborales eran deficientes y existían situaciones discriminatorias por razón de sexo. Las auxiliares de oficina, por ejemplo, eran excluidas automáticamente en la promoción de la escala administrativa, y en caso de casarse, separadas del servicio y obligadas a acogerse a excedencias forzosas por matrimonio. Años después, esta medida se aplicaría también a todas las agentes femeninas por traslado del marido, siempre que este hecho les impidiera realizar su trabajo. Esta desigual situación laboral se prolongaría durante décadas.

Primeras maquinistas

Los primeros cambios de calado en este ámbito llegaron a Renfe con la apertura democrática y la Constitución de 1978, que consagró el principio de no discriminación por razones de sexo. El primer convenio colectivo de empresa (1978) fue uno de los pioneros en España en establecer el acceso a cualquier puesto de trabajo de la compañía en igualdad de condiciones para hombres y mujeres, en convocatorias externas e internas, lo que



se haría efectivo en poco tiempo. También fue una señal inequívoca del compromiso de Renfe con la lucha contra la discriminación y la igualdad entre hombres y mujeres en la nueva etapa, una de las principales señas de identidad de la compañía.

El nuevo marco legal puso fin a la discriminación laboral hacia las mujeres e hizo posible que pudieran acceder por primera vez a las áreas de explotación ferroviaria (talleres y conducción), históricamente vetadas. Este acceso se produjo por dos vías. Por un lado, a través de las escuelas de aprendices, centros de aprendizaje para hijos de ferroviarios que, suprimido el veto a la mujer en 1979, capacitaban a las aspirantes para trabajar como factoras de circulación y como "obreras especialistas" en talleres y mantenimiento de vías. Durante años propiciaron la incorporación de las primeras profesionales a estas áreas tan necesarias para el ferrocarril. Y por otro, en el caso de la conducción ferroviaria, mediante concurso-oposición abierto y sin distinción de sexo, seguido de un periodo de formación teórico-práctica.

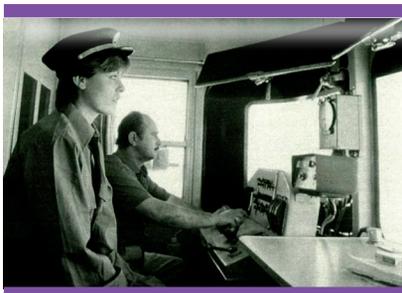
Entre los años 1979 y 1981, Renfe realizó tres convocatorias para cubrir un millar de vacantes de factor de circulación y ayudante de maquinista, a las que, en un contexto de crisis económica, optaron miles de mujeres. Ochenta de ellas accedieron como factoras de circulación y 42 como ayudantes de maquinista, de las cuales 13 se convirtieron en 1986 en las primeras maquinistas femeninas de la compañía, rompiendo con el monopolio masculino en esta área. Para llegar a este momento histórico, no



Mari Carmen González, una de las primeras maquinistas de Renfe. 1986. Vía Libre.



Maquinista femenina a los mandos de una locomotora. 1986.



Una ayudante de maquinista aprende la profesión junto al maquinista. 1979.

obstante, se tuvo que reinterpretar un decreto-ley de 1927 que vetaba los trabajos nocturnos de la mujer.

La llegada de la mujer a puestos tradicionalmente reservados al hombre levantó una expectación similar a la despertada en otros colectivos (policías, conductoras de taxi y autobús). El informe *El tren en 1982*, de Renfe, analizó las reacciones de los agentes ferroviarios ante la presencia de seis trabajadoras de nuevo ingreso, quienes apuntaron que fueron recibidas con desconfianza y escepticismo. No obstante, superaron las reticencias iniciales haciendo visible su competencia profesional y demostrando que eran capaces de desempeñar los mismos trabajos que ellos habían realizado durante décadas. En el caso de las primeras maquinistas, continuaron su trayectoria en la empresa durante décadas, mostrando una nítida satisfacción por haber elegido esta profesión, como apunta la socióloga Esmeralda Ballesteros. La compañía, por su parte, habilitó dependencias y aseos en talleres y estaciones, así como uniformes, para hacer frente a la nueva realidad laboral.

Ya en plena democracia, en el marco de la incorporación masiva de la mujer al mercado laboral, la presencia femenina se extendió, de forma lenta pero progresiva, a todas las áreas de Renfe: ahora ejercían labores "ferroviarias", no solo como

En 1944, Renfe propició por primera vez el alistamiento de las mujeres en labores hasta entonces ejercidas al margen de las compañías ferroviarias





Despacho central de billetes de Renfe en El Puerto de Santa María (Cádiz). 1944. AHF-MFM.



Despacho de operadoras telefónicas en la estación de Príncipe Pío, en Madrid. Década de 1940. AHF-MFM.



Azafata de Renfe del servicio para el trayecto del TER (Tren Español Rápido) Madrid-Lisboa. 1969. AHF-MFM.

maquinistas, también como interventoras, jefas de estación, oficiales de talleres y peones de mantenimiento, o en puestos administrativos y técnicos como comerciales (incluidas las azafatas de información, su empleo más visible), informáticas o técnicas de laboratorio. Poco a poco ascendieron a niveles más elevados dentro de la empresa, incluso a cargos directivos. Fue una mujer, Mercè Sala, presidenta de Renfe entre 1991 y 1996, quien en 1992 inauguró la línea de alta velocidad Madrid-Sevilla. Si bien la presencia femenina se normalizaba, persistía la sobre-

representación masculina en plantilla, sobre todo en conducción y talleres, las áreas más numerosas. En el año 2000, la mujer suponía solo un 7,3% de Cercanías, techo no superado en las otras unidades de negocio.

En pro de la igualdad

A medida que la mujer conquistaba nuevos espacios de trabajo en los años 90, Renfe se significaba cada vez más por sus acciones para propiciar una mayor igualdad de oportunidades entre sexos, así como para remover los obstáculos discriminatorios que impedían dicha igualdad. Su reconocimiento en 1999 por el Instituto de la Mujer como "entidad colaboradora para la igualdad de hombres y mujeres" así lo atestigua. Con el nuevo siglo, Renfe contrató más mujeres y también fomentó la mejora de la calidad del empleo, así como medidas de conciliación laboral en buena medida enfocadas a un colectivo femenino condicionado por cómo conjugar su doble jor-

El histórico monopolio masculino en la conducción de trenes en Renfe se rompió en 1986 con la llegada de las primeras 13 maquinistas femeninas





Oficial montador electricista de Renfe en el taller de reparaciones de la compañía. Década 1970. Renfe.



Factora encargada de Renfe dando la salida a un tren en la estación de Madrid-Atocha. Década 1980. Renfe.

nada. En enero de 2005, a raíz de la segregación de la compañía en Renfe Operadora y Adif como motivo de la entrada en vigor de la Ley del Sector Ferroviario, la plantilla de la nueva empresa se redujo a la mitad (unos 15.000 profesionales), con una cuota femenina de apenas el 8%.

El compromiso de la operadora con la igualdad alcanzó un hito con el I Plan de Igualdad, de 2014, elaborado con la representación de los trabajadores y trabajadoras, incluido en el convenio colectivo y, por tanto, incorporado a la normativa laboral del grupo. Dicho Plan asume la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y la eliminación de la discriminación por razón de sexo como principios estratégicos de la política

de empresa, constituyéndose como la principal herramienta para su cumplimiento. El Plan diagnosticó la realidad de la plantilla, formada entonces por un 90,2% de hombres y un 9,7% de mujeres, envejecida y con una segregación ocupacional entre las mujeres, tanto horizontal (concentración en ciertos grupos profesionales) como vertical (baja representatividad en puestos de responsabilidad o dirección). Y planteó un importante conjunto de objetivos y medidas para alcanzar la igualdad efectiva.

Como objetivos principales, estableció el criterio de la igualdad entre sexos para los procesos de selección, promoción interna (en ambos se fomentan medidas positivas para favorecer al género subrepresentado), contrataciones y formación, además de promover la representación equilibrada de hombres y mujeres en todos los grupos profesionales y en la estructura directiva de la empresa. También dispuso la integración de la perspectiva de género en la gestión empresarial, la reducción de la brecha salarial y la consecución de una mejor conciliación de la vida laboral, personal y familiar del empleado. Para alcanzar estos objetivos están en marcha una veintena de medidas en todas las áreas, cuyo cumplimiento evalúa anualmente una comisión

de seguimiento, así como una mesa de trabajo que se encarga de su implementación para que Renfe sea cada vez más igualitaria. Un II Plan de Igualdad, en elaboración, dará continuidad al trabajo realizado en los últimos años.

Hacia la paridad

En las últimos cuatro décadas, Renfe ha dado importantes pasos para incorporar talento femenino a sus filas, además de mejorar las condiciones laborales y velar por la no discriminación de los derechos de la mujer en el trabajo. Cada vez hay más mujeres ejerciendo su labor con la misma competencia que sus compañeros en todas las categorías profesionales y áreas, con una máxima representación en las de gestión y administración (cerca del 40% en 2019), en contraste con las de explotación ferroviaria (4,4% en conducción y 5,1% en talleres). También ha crecido su presencia en las estructuras de apoyo y de dirección de la empresa: de los 12 miembros del comité de dirección actual, cuatro son mujeres (33%).

Sin embargo, tanto su número total como el ritmo de crecimiento, aunque siempre al alza, siguen siendo bajos: en 2015 había 1.481 mujeres empleadas en Renfe (10,4% de la plantilla), en 2017 eran 1.789 (12,57%),

El I Plan de Igualdad (2014) asume la igualdad y la eliminación de la discriminación de sexos como principios estratégicos de la política de empresa



Mujeres y Viajeras

Las estadísticas son claras. Las mujeres viajan algo más que los hombres en los trenes AVE y de Larga Distancia de Renfe-Operadora. En 2019 (último año disponible), el 52,5% de los viajeros en este modo de transporte fueron mujeres, frente al 47,5% de hombres. Y sin embargo, según el programa +Renfe, existe un desequilibrio respecto al número de viajeros, ya que el porcentaje de mujeres entre los clientes fidelizados es del 40,5% frente al 59,5% de hombres. Por eso, Renfe aspira a alcanzar la equiparación de los datos de fidelización de género.

Con ese fin, a lo largo de 2021, coincidiendo con el 80º aniversario de Renfe, la operadora pondrá en marcha una serie de iniciativas en el marco del proyecto Mujeres y Viajeras para dar relevancia al vínculo de la operadora con las mujeres, tanto a sus trabajadoras como a sus clientas actuales y a sus potenciales usuarias. El objetivo es captar 100.000 nuevas clientas fidelizadas y destacar el reconoci-

miento de la compañía hacia el papel esencial que la mujer desempeña en la sociedad.

Entre las iniciativas comerciales que se lanzarán destaca el diseño de una tarjeta de fidelización especial, con regalo de puntos, destinada a nuevas clientas del programa +Renfe; el lanzamiento de la nueva Tarifa 4º + Mujeres Viajeras; la comercialización de nuevos paquetes de tren más ocio/estancia para el colectivo femenino; o la inclusión en el programa de fidelización de la iniciativa "Trae una amiga" para elevar el número de clientas fidelizadas.

Junto a estas acciones, Renfe celebrará en diferentes lugares de España seis *women's days*, jornadas de carácter temático con valores que la compañía quiere transmitir a la sociedad (trabajo, sostenibilidad, cultura, deporte, ciencia y discapacidad). Igualmente, en algunos trenes se vinilarán frases muy conocidas de mujeres destacadas en distintos ámbitos profesionales a lo largo de la Historia y se emitirán vídeos conmemorativos a bordo.

Grupo de azafatas del servicio de alta velocidad. 2019. Renfe.



El colectivo femenino ha crecido en Renfe en los últimos años, pero apenas supone el 15% del total de la plantilla

un año después sumaban 1.965 (13,49%) y en 2019 superaban por primera vez los dos millares, concretamente 2.254 (14,97%), en una plantilla de 15.053 profesionales, según el informe de gestión de 2019, último disponible. Con los datos en la mano, la mujer sigue siendo un colectivo que no tiene la representación numérica que debería tener en la empresa.

Poner fin a esta situación es uno de los grandes objetivos del Plan Estratégico 2019-2023 (con proyección hasta 2028), aprobado en enero de 2019. Este Plan promueve una de las mayores transformaciones en la historia de Renfe, con objeto de convertirla en una empresa pública dinámica y moderna y afrontar con garantías los retos del futuro, entre ellos la liberalización del transporte de pasajeros. Como medida destacada de este cambio cultural sobresale un programa de identificación y retención del talento que contempla el incremento de la presencia de las mujeres, con el objetivo de que representen

el 25% de la plantilla en cuatro años y de alcanzar la paridad en el año 2028. Lograr en esa fecha que la mitad de la plantilla sea femenina es un reto histórico para la empresa y todo un desafío en materia de personal. También es el punto de llegada de la carrera de fondo para alcanzar la igualdad efectiva en la compañía.

Con ese fin, Renfe Operadora trabaja en una estrategia de feminización y rejuvenecimiento de la plantilla para aumentar el ritmo de incorporación de la mujer, mediante desvinculaciones, jubilaciones, contrataciones y planes de formación internos. Una de las medidas previstas es reforzar la promoción de las mujeres en aquellas áreas donde son minoría (conducción y talleres, que suponen más de la mitad de la plantilla), con el objetivo de alcanzar un 15% de maquinistas femeninas. Tam-

bién están previstos programas enfocados a mujeres para el desarrollo de actividades STEM (acrónimo en inglés de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas), disciplinas que actúan como motor del progreso tecnológico, algo imprescindible en una actividad cada vez más tecnológica como la ferroviaria. Asimismo, hay en curso iniciativas de difusión en distintos foros sobre la labor de las mujeres en Renfe (como las maquinistas) como forma de atraer a las jóvenes al mundo ferroviario. En definitiva, toda una apuesta en marcha para hacer que la Renfe del futuro se parezca lo más posible a la sociedad, dividida proporcionalmente en dos mitades, y que aproveche al máximo la capacidad de todos sus empleados, independientemente del sexo, para ofrecer a finales de esta década los mejores servicios públicos de transporte de pasajeros y mercancías.



Jefa de Producción de
Servicios Comerciales Sur de Renfe Viajeros

Entrevista a **Teresa Rey**

“La de maquinista es una profesión que engancha”

Teresa Rey, 2019.
Renfe.



Representa a una generación que ha roto moldes laborales. Ingresó en Renfe como ayudante de maquinista en 1982, época en que ponerse a los mandos de una locomotora era cosa de hombres, y durante más de 30 años ha conducido casi todos los modelos de la compañía, desde mercancías y Cercanías hasta trenes AVE, demostrando que es un oficio que no tiene género. Actualmente en el área de Producción de Renfe, con mando sobre decenas de maquinistas y comerciales del Corredor Sur, Teresa Rey (León, 58 años) nos habla de su trayectoria como maquinista en la compañía.

¿Qué le impulsó a ingresar en una profesión tan masculinizada?

La necesidad. Vivía en León y tenía unos padres próximos a jubilarse. Fue una salida profesional a mi vida. Con 19 años estudiaba graduado social y mi padre, que era ferroviario, me dijo un día que Renfe había sacado varias plazas. Me presenté, sin gran esperanza de aprobar los exámenes, pero finalmente entré. Yo veía los trenes desde mi casa, pero nunca había pensado en ser maquinista.

¿Cuándo fue consciente de que con el ingreso de la mujer en Renfe estaba rompiendo moldes?

Desde el minuto uno. Aunque yo, en realidad, no fui pionera en presentarme a ayudante de maquinista, porque antes ya habían salido otras dos promociones con las primeras mujeres.

¿Cómo les recibieron sus compañeros varones?

Cuando entras en una profesión como la nuestra solo hay un camino: hacer lo que tienes que hacer, con profesionalidad. Y eso hice. Respondí como todos, demostrando mi capacidad. Pese a la novedad que suponía ver maquinistas femeninas en los años 80, nunca he tenido problemas con mis compañeros.

¿Cuándo cree que la presencia de maquinistas femeninas quedó normalizada?

Hay que tener en cuenta que el conductor de un tren es poco visible, los pasajeros

no te ven porque vas en cabina. Y que la normalidad te la da el hacer tu trabajo. En todo caso, pese a la extrañeza inicial, se fue normalizando, aunque siempre había gente a la que le chocaba. Recuerdo un viaje en AVE a Sevilla, cuando me despedí de unos pasajeros a los que había transportado desde Madrid. Al verme, me preguntaron “¿De verdad nos ha traído usted conduciendo?” Y les respondí: “¿Sí, ¿tienen algo que objetar?” Se quedaron muy sorprendidos de ver a una mujer de baja estatura que había conducido el tren a 300 km/h. Son actitudes que han ido desapareciendo.

¿Ha vivido situaciones discriminatorias por razones de género en la profesión?

Abiertamente no, pero siempre persistía alguna actitud machista. En mi etapa en grandes líneas, casi con 30 años, yo era maquinista e iba con un ayudante mayor que yo. Y algún factor de circulación, antes de la salida, nunca me entregaba a mí la documentación del tren, como correspondía, sino a mi ayudante. Este me decía: “Teresa, dile que eras la maquinista”. Yo me reía y no le daba importancia, porque sabía que la maquinista era yo.

¿Cómo afrontó Renfe la llegada de la mujer al área de explotación ferroviaria?

Hay que considerar que en esos años todo estaba preparado para el hombre. En el área de conducción, se hizo con agilidad, adecuando vestuarios, aseos y cuartos donde dormir. Fue subsanando estas carencias lo más rápidamente posible.

Considerando los viajes, pernoctaciones y destinos que ha tenido, ¿cómo ha afrontado la conciliación laboral y personal?

Estoy casada con un maquinista y no tenemos hijos. Ambos trabajábamos en grandes líneas y luego en el AVE. Hubo un momento en que yo iba de Madrid a Barcelona y él volvía, nos decíamos adiós en el cruce de los Talgo y nos dejábamos notas en la nevera. Aprovechando la posibilidad de cambio de gráficos por antigüedad que ofrecía Renfe, me cambié

a Cercanías, quedándome fija en casa. En mi caso, ajustaron mi nuevo puesto a mis necesidades. Antes había más dificultades para conciliar, pero ahora hay numerosos permisos para cuidados de menores o personas dependientes.

Durante más de tres décadas ha conducido mercancías, cercanías y AVE. ¿Son muy diferentes? ¿Cómo ayuda la tecnología?

Las mercancías requieren una conducción más compleja, porque llevan mucho tonelaje y en condiciones adversas tienes que saber manejarlos muy bien. Mover un cercanías o un AVE tiene también su complejidad, pero es una conducción más dulce. Respecto a la tecnología, ha cambiado mucho desde que ingresé. Facilita mucho la conducción. El maquinista interviene cada vez menos, pero tanto en los trenes de antes como en los de ahora hay que ser muy escrupuloso con la seguridad, que es nuestra prioridad.

Las mujeres están subrepresentadas en Renfe, sobre todo en conducción y talleres. ¿A qué lo atribuye?

Es una pregunta para un sociólogo. A lo mejor no se ha sabido transmitir correctamente a las mujeres el mensaje de que es una profesión muy atractiva, también económicamente. O quizá persista la idea de que conducir un tren es una profesión masculina. No obstante, en la última promoción de maquinistas había una decena de mujeres.

¿Qué le diría a una joven para que se decidiera a ser maquinista?

Es una profesión que engancha, sobre todo si te gusta conducir. Yo la he vivido más como un hobby que como un trabajo. Tienes un despacho móvil, he viajado por toda España, he visto amaneceres increíbles... Pero tienes que ser muy responsable, porque conduces una máquina con personas a bordo, lo que prima es la seguridad. Si pudiera volver a empezar, sin duda volvería a pasar por todo el abanico de posibilidades de la tracción: mercancías, maniobras, larga distancia, alta velocidad... Creo que he sido muy afortunada en mi profesión. ■





*Trabajadoras de Adif
realizando pruebas de
ERTMS en la vía.*

